

La igualdad de oportunidades laborales es

LA LEY

Empleadores privados, gobiernos nacionales y regionales, instituciones educativas, agencias de empleo y organizaciones laborales

La legislación federal protege a los candidatos a un puesto de trabajo y a los empleados de la mayoría de las empresas privadas, gobiernos nacionales y regionales, instituciones educativas, agencias de empleo y organizaciones laborales frente a la discriminación por motivos de:

RAZA, COLOR, RELIGIÓN, SEXO, NACIONALIDAD

El Título VII de la Ley de Derechos Civiles (Civil Rights Act) de 1964, según su texto refundido, protege a los candidatos a un puesto de trabajo y a los empleados frente a la discriminación en la contratación, ascenso, despido, remuneración, beneficios adicionales, formación laboral, categorización, recomendaciones, y otros aspectos relativos al empleo, por motivos de raza, color religión, sexo (incluido el embarazo) o nacionalidad. La discriminación religiosa incluye la no adopción de medidas razonables para adaptarse a las prácticas religiosas del empleado, en aquellos casos en que no supongan dificultades excepcionalmente gravosas.

DISCAPACIDAD

El Título I y el Título V de la Ley de Americanos con Discapacidades (Americans with Disabilities) de 1990, según su texto refundido, protege a todos los individuos cualificados frente a la discriminación, motivada por su discapacidad, en la contratación, ascenso, despido, remuneración, prestaciones adicionales, formación laboral, categorización, recomendaciones, y otros aspectos relativos al empleo. La discriminación por discapacidad incluye la no adopción de medidas razonables para adaptarse a las limitaciones conocidas, tanto físicas como mentales, de un individuo, por lo demás cualificado, que sufra una discapacidad y que sea candidato a un puesto de trabajo o sea empleado, salvo circunstancias excepcionalmente gravosas.

EDAD

La Ley de la Discriminación por Motivos de Edad en el Empleo (Age Discrimination in Employment Act) de 1967 protege a los candidatos a un puesto de trabajo y a los empleados de 40 años de edad o mayores frente a la discriminación por motivos de su edad en la contratación, ascenso, despido, remuneración, prestaciones adicionales, formación laboral, categorización, recomendaciones, y otros aspectos relativos al empleo.

SEXO (SALARIO)

Además de la prohibición a la discriminación por razones de sexo establecida en el Título VII de la Ley de Derechos Civiles (Civil Rights Act), según su texto refundido, la Ley de Igualdad Salarial (Equal Pay Act) de 1963, según su texto refundido, prohíbe la discriminación por motivos de sexo en la remuneración salarial a las mujeres y hombres que realicen básicamente el mismo trabajo, en posiciones que requieran el mismo nivel de capacidad, esfuerzo y responsabilidad, en condiciones laborales similares, en la misma entidad.

GENÉTICA

El Título II de la Ley para la Prevención de la Discriminación basada en la Información Genética (Genetic Information Nondiscrimination Act) de 2008, protege a los candidatos a un puesto de trabajo y a los empleados frente a la discriminación basada en la información genética en la contratación, ascenso, despido, remuneración, prestaciones adicionales, formación laboral, categorización, recomendaciones, y otros aspectos relativos al empleo. Asimismo, la GINA limita la obtención de información genética por parte de los empleadores y limita de manera estricta su difusión. La información genética incluye información sobre tests genéticos de los solicitantes de empleo, empleados o sus familiares; la manifestación de enfermedades o afecciones en familiares (historial médico familiar); y la solicitud u obtención de servicios genéticos por parte de los candidatos a un puesto de trabajo, empleados o sus familiares.

REPRESALIAS

Todas estas leyes federales prohíben a las entidades cubiertas adoptar represalias contra cualquier persona que presente una denuncia por discriminación, que participe en un procedimiento judicial por discriminación o que se oponga a una práctica de empleo ilegal.

QUÉ DEBE HACER SI CREE QUE SE HA PRODUCIDO UNA SITUACIÓN DISCRIMINATORIA

Existen plazos estrictos para la presentación de cargos por discriminación laboral. A fin de garantizar la capacidad de la Comisión para la igualdad de oportunidades laborales de los EE.UU. (EEOC, en sus siglas en inglés) para actuar en su nombre y proteger su derecho a iniciar acciones legales particulares, en caso de que finalmente fuese necesario, debería ponerse en contacto con la EEOC tan pronto como sospeche que se ha producido un caso de discriminación: U.S. Equal Employment Opportunity Commission, 1-800-669-4000 (gratuito) o 1-800-669-6820 (número de teléfono de texto gratuito para personas con discapacidad auditiva). Puede encontrar información sobre las oficinas físicas de la EEOC en www.eeoc.gov o en la mayoría de los listines telefónicos bajo la sección del Gobierno de los EE.UU. o gobiernos federales. También puede encontrar información adicional sobre la EEOC, incluida información sobre la presentación de cargos, en: www.eeoc.gov.

Empleadores con contratos o subcontratos federales

La legislación federal protege a los candidatos a un puesto de trabajo y a los empleados de empresas con contratos o subcontratos con un gobierno federal frente a la discriminación por motivos de:

RAZA, COLOR, RELIGIÓN, SEXO, NACIONALIDAD

La Orden Ejecutiva (Executive Order) 11246, en su texto refundido, prohíbe la discriminación laboral por motivos de raza, color, religión, sexo o nacionalidad, y exige la aplicación de discriminación positiva para garantizar la igualdad de oportunidades en todos los aspectos laborales.

PERSONAS CON DISCAPACIDAD

La Sección 503 de la Ley de Rehabilitación (Rehabilitation Act) de 1973, según su texto refundido, protege a todos los individuos cualificados frente a la discriminación por motivos de su discapacidad en la contratación, ascenso, despido, remuneración, prestaciones adicionales, formación laboral, categorización, recomendaciones, y otros aspectos relativos al empleo. La discriminación por discapacidad incluye la no adopción de medidas razonables para adaptarse a las limitaciones conocidas, tanto físicas como mentales, de un individuo, por lo demás cualificado, que sufra una discapacidad y que sea candidato a un puesto de trabajo o sea empleado, salvo circunstancias excepcionalmente gravosas. Asimismo, la sección 503 requiere que los contratistas federales adopten medidas para la aplicación de discriminación positiva para la contratación y mejora laboral de los individuos cualificados con discapacidades en todos los niveles laborales, incluido el nivel ejecutivo.

DISCAPACITADOS, RECIENTEMENTE RETIRADOS, OTROS CASOS DE PROTECCIÓN ESPECIAL Y VETERANOS CONDECORADOS DE LAS FUERZAS ARMADAS

La Ley de Asistencia para la Readaptación de los Veteranos de la Era del Vietnam (Vietnam Era Veterans' Readjustment Assistance Act) de 1974, según su texto refundido, 38 U.S.C. 4212, prohíbe la discriminación laboral y requiere la adopción de medidas para la aplicación de discriminación positiva para el empleo y avance profesional de los veteranos discapacitados, veteranos recientemente retirados (dentro de un plazo de tres años desde su dispensa o baja del servicio activo), otros veteranos protegidos (veteranos que hayan servido durante época de guerra o en alguna campaña o expedición por la que se haya autorizado el otorgamiento de una distinción) y veteranos condecorados por su servicio en las fuerzas armadas (veteranos que, durante la prestación de su servicio activo, hubiesen participado en una operación militar estadounidense por la que se les haya concedido una medalla de servicio de las fuerzas armadas).

REPRESALIAS

Está prohibido adoptar represalias contra cualquier persona que presente una denuncia por discriminación, que participe en un procedimiento judicial de la Oficina para el Cumplimiento de los Contratos Federales (OFCCP, en sus siglas en inglés) o que se oponga a la discriminación al amparo de estas leyes federales.

Cualquier persona que crea que un contratista ha infringido sus obligaciones de no discriminación o discriminación positiva por parte de las autoridades anteriores debería ponerse en contacto de inmediato:

Office of Federal Contract Compliance Programs, U.S. Department of Labor, 200 Constitution Avenue, N.W., Washington, D.C. 20210, 1-800-397-6251 (gratuito) o (202) 693-1337 (teléfono de texto). También puede ponerse en contacto con la OFCCP por correo electrónico en la dirección OFCCP-Public@dol.gov o puede llamar por teléfono a cualquier oficina nacional o regional de la OFCCP, listada en la mayoría de los listines telefónicos en la sección del Departamento de Trabajo del Gobierno de los EE.UU. (U.S. Government, Department of Labor).

Programas o actividades que reciban financiación federal

RAZA, COLOR, NACIONALIDAD, SEXO

Además de las medidas de protección establecidas en el Título VII de la Ley de Derechos Civiles (Civil Rights Act) de 1964, según su texto refundido, el Título VI de la Ley de Derechos Civiles (Civil Rights Act) de 1964, según su texto refundido, prohíbe la discriminación por razones de raza, color o nacionalidad en los programas o actividades que se beneficien financiación federal. La discriminación laboral está cubierta bajo el Título VI, si el objetivo primario de la asistencia financiera es la provisión de empleo o cuando la discriminación laboral cause o puede causar discriminación en la provisión de servicios bajo dichos programas. El Título IX de la Enmienda Educativa (Education Amendments) de 1972 prohíbe la discriminación laboral por razones de sexo en los programas o actividades educativas que reciban financiación federal.

PERSONAS CON DISCAPACIDAD

La sección 504 de la Ley de Rehabilitación (Rehabilitation Act) de 1973, según su texto refundido, prohíbe la discriminación laboral por motivos de discapacidad en cualquier programa o actividad que reciba financiación federal. La discriminación está prohibida en todos los aspectos relativos al empleo contra personas con discapacidades que, sin perjuicio de que resulte o no necesario efectuar ajustes razonables, puedan realizar las funciones primordiales de ese cargo.

Si usted cree que ha sido objeto de discriminación en un programa de cualquier institución que reciba financiación federal, debería ponerse en contacto de inmediato con la agencia federal que proporcione dicha financiación.

*Versiones EEOC 9/02 y OFCCP 8/08 utilizables con el suplemento 11/09
EEOC-P/E-1 (Revisión 11/09)*